

## Relations industrielles Industrial Relations



*Role Theory: Expectations, Identities, and Behaviors*, by Bruce J. Briddle, New York, Academic Press, 1979, 416 pp.

André Petit

Volume 36, numéro 4, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029214ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029214ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Petit, A. (1981). Compte rendu de [*Role Theory: Expectations, Identities, and Behaviors*, by Bruce J. Briddle, New York, Academic Press, 1979, 416 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(4), 944-945.  
<https://doi.org/10.7202/029214ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1981

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

troduire des changements: la méthode «par» c'est-à-dire des changements conçus et implantés par la direction des entreprises et des experts sans participation des salariés; la méthode «avec et par», qui s'accommode de diverses formes et de divers degrés de participation. Une telle méthode suppose une certaine préparation ou formation de la part des travailleurs concernés.

Toute réforme des conditions ou milieux de travail implique au préalable une négociation débouchant sur un accord ou protocole d'entente lorsque les représentants syndicaux contribuent activement à l'introduction de nouvelles formes d'organisation du travail. À ce sujet, l'auteur prend soin de préciser d'abord le contexte des relations du travail dans différents pays pour ensuite décrire les stratégies et les techniques qui président à la négociation de tels accords. Ce chapitre inclut plus particulièrement pour la France, un tableau synoptique des attitudes ou positions des associations patronales et des centrales syndicales face à l'introduction des réformes. C'est un des meilleurs synopsis que nous avons pu trouver à ce jour dans la foulée des écrits sur le sujet.

En dernier lieu, nous aimerions souligner aussi l'effort qu'a fait l'auteur pour illustrer chaque exposé par un compte rendu bref, il va sans dire, mais pertinent, des expériences d'amélioration de la qualité de la vie au travail largement connues et diffusées à l'heure actuelle tant en Europe qu'aux États-Unis. Il s'agit également ici d'un ouvrage remarquablement bien écrit, dépouillé du jargon cher aux initiés et d'une lecture facile pour ceux qui veulent se familiariser avec ce nouveau consensus de réflexion et champ de pratique que constituent actuellement les tentatives d'amélioration des conditions de travail au sens le plus large de l'expression.

**Laurent BÉLANGER**

Université Laval

**Role Theory: Expectations, Identities, and Behaviors**, by Bruce J. Briddle, New York, Academic Press, 1979, 416 pp.

En 1966, en compagnie de son collègue E.J. Thomas, B.J. Briddle avait publié chez Wiley un premier ouvrage sur la théorie des rôles intitulé **Role Theory: Concepts and Research**. Mais alors que le premier ouvrage consistait surtout en un recueil de textes assorti d'une formulation embryonnaire des positions théoriques des auteurs, celui-ci ne contient aucun texte d'appui; tous les chapitres sont rédigés par un seul et même auteur.

À partir de sa formation de base en psycho-sociologie, et grâce à sa longue expérience de recherche et d'utilisation concrète des concepts associés à la théorie des rôles, Bruce J. Briddle procède dans le présent ouvrage à une magistrale synthèse théorique axée principalement sur une clarification des nombreux concepts associés à la théorie des rôles. Par la même occasion, l'auteur procède à une intégration d'une substantielle proportion de la recherche théorique et empirique déjà publiée dans ce domaine. Finalement, certaines applications pratiques de la théorie des rôles aux secteurs de l'éducation, du travail social, de la pratique clinique, ainsi qu'au monde des occupations et organisations, sont également inventoriées.

Il s'agit, répétons-le, d'une magistrale synthèse conceptuelle qui devrait être fort utile à tous ceux qui s'intéressent à la théorie des rôles ou qui voudraient faire un usage plus judicieux des nombreux concepts qui sont associés à ce domaine de recherche. Pour aider le lecteur en ce sens, l'auteur fournit même à la fin de l'ouvrage un "Glossary of Key Terms and Concepts", de 16 pages, où chaque terme est défini de façon explicite; chaque définition étant complétée par des renvois au texte principal pour de plus amples explications. Une riche bibliographie de 31 pages ainsi qu'un index détaillé viennent avantageusement compléter l'ouvrage et en faciliter la consultation.

Comme le reconnaît l'auteur (p. 89), le concept principal auquel il s'attarde, celui du rôle, souffre des mêmes défauts que d'autres concepts largement utilisés comme c'est le cas pour les termes culture ou personnalité. Il s'agit de concepts élastiques aux frontières in-

définies. Ces concepts sont sujets à de nombreuses interprétations; il est relativement facile de bâtir autour d'eux des explications théoriques; il est cependant beaucoup plus difficile d'être précis et de trouver des façons adéquates de mesurer et de vérifier ses affirmations dans la réalité. Pour faire oeuvre utile dans ce domaine, un auteur doit se méfier des affirmations faciles et gratuites; il doit donc être à la fois systématique et rigoureux. Et c'est en faisant preuve d'une grande rigueur que B.J. Briddle démontre dans son volume la pertinence ainsi que l'utilité des concepts associés à la notion de rôle.

En ce qui a trait à l'organisation du contenu, l'auteur utilise une approche allant du plus simple au plus complexe. Dans les premiers chapitres, en effet, tout l'aspect cognitif ou intrapersonnel de la théorie des rôles est volontairement mis de côté pour ne considérer que les éléments ou comportements directement observables. C'est ainsi que la notion de rôle y est définie comme étant... "those behaviors characteristic of one or more persons in a context". Ce n'est qu'à partir du chapitre IV que l'auteur laisse progressivement entrer des concepts plus complexes comme ceux de position et d'identité. Les chapitres V et VI sont consacrés aux phénomènes cognitifs que sont les attentes et aux nombreux concepts reliés à cette façon de définir la notion de rôle. (L'auteur introduit ici le concept de "expected role"). Le chapitre VII concerne l'application des concepts de la théorie des rôles à l'analyse d'un système social. Le chapitre VIII concerne les phénomènes de socialisation, d'ajustement, d'adaptation et d'influence entre la personne et le contexte social dans lequel elle évolue. Le chapitre IX, enfin, constitue la conclusion: l'auteur y présente, entre autres choses, une liste des tâches à effectuer pour continuer de faire évoluer la théorie des rôles.

Le présent volume est d'une lecture relativement facile et agréable. À de nombreux endroits, l'auteur fait preuve d'une culture large et éclairée. De plus, le vocabulaire utilisé est clair et dépourvu du jargon que d'autres auteurs dans ce domaine ont si souvent tendance à utiliser.

Même si la revue de la documentation spécialisée est surtout axée sur la sociologie et que certaines revues en administration et en sciences du comportement semblent avoir été négligées (en ce sens que de nombreux articles reliés à la théorie des rôles ne sont pas répertoriés), **Role Theory** apparaît comme une contribution significative à une meilleure compréhension de ce domaine de recherche. Les chercheurs et étudiants en sociologie, anthropologie, psychologie sociale, sciences du comportement, counseling, comportement organisationnel, etc. trouveront profit à en faire la lecture.

André PETIT

Université de Sherbrooke

**Lexique des sciences sociales**, par Madeleine Grawitz, Paris, Dalloz, 1981, 376 pp.

Ce **lexique** — c'est-à-dire, selon la définition même de l'auteur (page 230), «recueil comprenant une liste de termes utilisés pour décrire le contenu d'un champ sémantique quelconque» — était attendu, et il est le bienvenu.

Nous concerne-t-il dans notre multi (ou inter) discipline? Oui, sans le moindre doute.

D'abord, le terme même de **relations industrielles** y figure-t-il? Oui, de façon lapidaire, sous le vocable **relation**, placé entre **relations humaines** et **relations internationales**, et défini — à l'ancienne — comme l'«étude des relations entre employeurs et employés, des facteurs d'influence capables de créer un climat de collaboration».

Mais lorsque l'on regarde le mot **industrialisme**, ce n'est pas dans le sens utilisé par Dunlop, Harbison, Kerr et Myers — et par beaucoup d'autres, d'ailleurs — mais dans la signification que lui a donnée Saint-Simon en 1915 qu'il nous est rendu, qui qualifiait ainsi sa doctrine opposant non pas les patrons aux ouvriers, mais les producteurs (ouvriers, chefs d'industrie, paysans, intellectuels, etc.) aux notables, propriétaires fonciers.

On trouve certes, au fil des pages, décrits avec des bonheurs divers, **absentéisme**, **chô-**